

Delegati: verifica alla Marzotto

La Marzotto è una delle fabbriche in cui sono stati « inventati » i delegati di reparto. « Comitati sindacali » di reparto, li definisce l'accordo strappato nel febbraio 1969. Una terminologia tradizionale (il termine « delegato » non era allora entrato nel vocabolario delle lotte operaie), ma la realtà è del tutto nuova. I comitati di reparto furono eletti direttamente dagli operai, in tutti i reparti di produzione della Marzotto, senza liste, senza accordi preventivi, senza riconoscimenti o supervisioni di qualsiasi genere da parte delle organizzazioni sindacali. Qui è dunque possibile, dopo circa undici mesi di vita, una verifica del nuovo organismo operaio, ed è anche possibile misurare la validità di una democrazia diretta, allo stato puro, senza mediazioni esterne. Ho ascoltato alcuni delegati di reparto e alcuni operai. Ho raccolto opinioni, ma soprattutto esperienze. Anche se non è possibile, da un rapido contatto con la realtà valdagnese, stabilire quali siano gli orientamenti complessivi dei delegati di reparto, o dei lavoratori, ho raccolto tuttavia esperienze reali, « fatti », materiale concreto per una riflessione che va al di là della situazione di una fabbrica.

Conquistati negli stabilimenti « occupati » dalle maestranze, espressione di una lotta gestita, in ogni fase, da una assemblea operaia, eletti nel clima entusiasmante di una grande vittoria sindacale, i comitati di reparto avrebbero trovato il loro vero banco di prova solo « dopo », quando fosse ripresa la normalità produttiva e, con essa, la rigida disciplina e la gerarchia di fabbrica. Quando, insomma, la consueta macchina repressivo-corruttrice degli stabilimenti Marzotto avesse ritrovato la sua forza. In genere, il nuovo organismo ha retto bene alla prova.

Salvo alcuni casi di dimissioni, la numerosa leva di quadri operai scelta con la forma più pura di democrazia diretta, si

è dimostrata valida. Oggi, a quasi un anno di distanza, il comitato di reparto viene considerato una conquista di grande portata, che deve ancora essere consolidata e rafforzata ma che nel complesso è riuscita realmente a dislocare e consolidare i rapporti di forza a un livello più avanzato.

Il procedimento della elezione è considerato non solo positivo, ma essenziale per la forza del nuovo organismo. Si mette in rilievo il fatto che, in questo modo, il comitato di reparto è totalmente responsabile di fronte alla base che lo ha eletto, emanazione diretta della combattività e dell'unità di classe; che una delega dei vertici sindacali, in qualsiasi forma venisse realizzata, riprodurrebbe nel nuovo organismo i vizi verticistici, le spesso artificiose divergenze politico-sindacali con danno della tempestività e della combattività nell'azione. Oggi, si dice, non c'è alcuna differenza di comportamento tra un delegato CISL o CGIL, a volte i primi sono addirittura « più a sinistra », perché la classe è più combattiva e più unitaria che i vertici sindacali, ed è alla classe che il nuovo organismo deve rispondere essendo una emanazione diretta. Mentre si è concordi con la rivendicazione del riconoscimento contrattuale dei delegati di reparto, avanzata dai sindacati tessili, si è tuttavia convinti che l'intervento dei sindacati sulla scelta dei delegati di reparto rappresenti un passo indietro, pericoloso, rispetto alla esperienza valdagnese.

L'autonomia di azione dei comitati di reparto è risultata molto ampia. Essi trattano direttamente con la direzione aziendale, su mandato dei loro compagni di lavoro. La commissione interna non partecipa alle trattative e non interviene in nessun modo nella dinamica dell'azione. Le organizzazioni sindacali vengono « informate » dei problemi posti e dei risultati, ma si tratta solo di un rapporto di collabora-

zione. Soltanto l'assemblea del reparto controlla l'opera del proprio comitato, approva o disapprova, interviene per sostenerla, arrivando anche allo sciopero. Di fatto, anche se non di diritto, il comitato di reparto è in grado di decidere l'astensione dal lavoro. A Valdagnò danno una enorme importanza a questo potere del comitato di reparto. In realtà, osservano, solo i comitati di reparto che hanno dimostrato di poter esercitare l'arma dello sciopero si sono veramente affermati, hanno superato la prova.

In linea di principio, il comitato non proclama uno sciopero; in linea di fatto l'arresto del lavoro può avvenire semplicemente con un'assemblea prolungata del reparto o con una decisione spontanea delle maestranze. In definitiva, è ancora il legame totale tra base e organismo rappresentativo, di cui l'arresto del lavoro è una manifestazione visibile, che assicura l'autorità e la forza dei delegati.

I rapporti tra comitati di reparto e direzione dell'azienda sono abbastanza informali. Possono avvenire secondo certe scadenze concordate in anticipo, ma anche all'improvviso, se nel reparto si sia verificata una situazione anormale che richiede un intervento immediato. Questa tempestività nell'intervento e nell'azione ha una importanza decisiva: essa non lascia alla direzione aziendale alcun margine di tempo o di manovra per far accettare un aumento della intensità del lavoro.

Tempestività di intervento, capacità di giungere immediatamente allo sciopero, solidissimo legame con la base che li esprime: queste sono dunque le caratteristiche qualità del nuovo organismo, l'origine della nuova forza che esso riesce a dispiegare nello scontro di classe. Non tutti i « comitati sindacali » della Marzotto hanno raggiunto questi livelli ma quelli che si sono affermati hanno dato prova di sé in questo modo.

Vediamo ora quali problemi li hanno impegnati. Il comitato di reparto della tessitura, per citare un esempio concreto, si è mosso sulle seguenti questioni:

a) controllo sulla busta paga, e in modo particolare sul ri-

petto delle tariffe di cottimo vera natura di contestazione permanente della logica produttiva (recentemente la direzione ha dovuto rimborsare al reparto circa 300.000 lire);

b) controllo sui ritmi di lavoro;

c) miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Controllare i ritmi di lavoro significa, in un'industria tessile, intervenire su un'area molto vasta dell'organizzazione produttiva. Essendo le mansioni operaie operazioni di controllo sulle macchine e di intervento attivo, a macchina ferma, per caricare, scaricare e soprattutto riannodare i fili che si rompono, l'intensità del lavoro può dipendere non solo dal numero di macchine affidato ad ogni operaio, ma anche dalla qualità del materiale lavorato, dalle condizioni delle macchine o di singole parti di esse. L'intervento del comitato della tessitura risulta quindi il più vario: far assegnare degli aiutanti a un gruppo di tessitori che lavorano un materiale poco resistente, far cambiare una partita di corregge che si spezzano facilmente, far aggiungere un maggior numero di « navette » su certi telai, ecc.

Ancora più vasta l'azione svolta per il miglioramento dell'ambiente di lavoro — dalla dotazione di saponette e asciugamani negli impianti igienici, al cambiamento dell'impianto di illuminazione (già ottenuti) — fino alle attuali rivendicazioni: un nuovo impianto di aria condizionata, speciali scarpe anti-vibrazioni, pannelli che riducano la rumorosità (rumore e vibrazioni sono infernali nei reparti di tessitura).

Come si può facilmente vedere da questo elenco, il comitato di reparto non conosce limiti alla propria azione. Esso spazia dalla busta-paga all'organico del reparto, dal funzionamento delle macchine alle saponette dei lavabi, dalla rumorosità agli impianti di aerazione. L'asse di questa molteplicità di interventi mi sembra però molto chiara: difendere l'integrità fisica dell'operaio, impedire che esca dal lavoro sfinito di stanchezza. È indubbio che questa scelta risponde alla più forte preoccupazione della classe di cui fa parte; è indubbio che questo orientamento gli viene direttamente

da coloro che rappresenta. Ed è proprio la vastità dei campi di intervento che ne svela la tiva di fabbrica, in tutti i suoi aspetti, anche in quelli minori. Nell'elenco che abbiamo citato stanno tuttavia anche i limiti del comitato: il suo universo resta sempre entro i confini del reparto, assorbito nello scontro quotidiano di un gruppo di operai. Qui, a mio avviso, è la sua forza, ma anche la sua debolezza.

Non esiste un organo coordinatore e unificatore dei comitati di reparto. Ognuno fa corpo a sé. E se vi sono dislivelli di qualità tra un reparto e l'altro, come in effetti accade, il problema ricade necessariamente sulle strutture sindacali esterne alla fabbrica, né può divenire un momento di impegno collettivo dei delegati e dei lavoratori nel loro complesso. Lo scontro di classe rischia dunque di risolversi in una serie di episodi isolati. Una specie di guerriglia, priva di strategia. O se si vuole, con una strategia elaborata altrove e sovrapposta ai comitati come alla base operaia. E di strategie ve ne sono almeno due, destinate a scontrarsi: quella sindacale e quella padronale. I comitati di reparto, per ciò che rappresentano già oggi, saranno necessariamente il primo punto di scontro. La strategia padronale potrà battere la strada della repressione, ma anche quella del progressivo svuotamento. Né mi sembra che il comitato di reparto, malgrado il suo effettivo legame con la classe, possa essere di per sé immune, come non lo sono state le commissioni interne, da quel logoramento e svuotamento che ogni istituzione operaia può conoscere quando sia spinta ad un ruolo di mediazione, e quindi di distacco della base. Quale che possa essere, in ogni caso, la strategia padronale, non verrà sconfitta da una coscienza operaia che maturi soltanto nel microcosmo del reparto. Semmai, il fatto può agevolare manovre di divisione che abilmente sappiano sfruttare quegli elementi di corporativismo sempre presenti anche in una classe operaia combattiva.

Isolato nel suo universo di reparto, il comitato, e con lui la classe operaia, finirà d'altronde per accantonare infiniti

aspetti della condizione operaia, che non possono risolversi nel puro rapporto di lavoro. Se ne può notare infatti l'assenza nel lungo elenco di problemi affrontati dal comitato della tessitura, e ciò, malgrado il contenuto, più politico che strettamente economico, della linea che li ispira. In effetti, l'azione di quel comitato potrebbe essere definita come « difesa della integrità umana dell'operaio contro il meccanismo della produzione », ma la ricchezza dei valori culturali e politici che essa contiene, allo stato rudimentale di intuizione, può essere vanificata e soffocata, prima di divenire coscienza, per l'angustia della visuale alla quale si applica.

La mia impressione è che, rispetto alla grande esperienza della occupazione di fabbrica, un riflusso sia già in atto. Non all'interno della fabbrica, non nella classe, ma in quelle alleanze che la classe aveva pur realizzato nel corso della lotta; componenti non certo secondarie della vittoria ottenuta. Anche a Valdarno, il movimento studentesco è scomparso. Quella funzione di rottura dell'isolamento operaio, di mediatore tra operai e tecnici della Marzotto, di raccordo con gli stessi ceti medi cittadini, ora non è più svolta da alcuna forza sociale. Il che significa che la classe operaia è nuovamente isolata, in quella posizione subalterna che è sempre stata il suo peggiore nemico.

Il comitato di reparto è rimasto tagliato fuori da tutti questi problemi, dagli elementi concreti della vittoria operaia da cui era nato. Senza dubbio questo può essere derivato dalla stessa immaturità della classe operaia valdarnese, che si riproduce logicamente anche nei suoi più diretti rappresentanti. In ogni caso, però, lo schema di lavoro dei delegati di reparto non ha certo favorito il superamento di una coscienza subalterna. E alla vastità e ricchezza di contenuti, non strettamente sindacali, che emergono dalla trama delle rivendicazioni e degli scontri, si contrappone, pericolosamente, una sottovalutazione dell'entità dei problemi, delle lotte che essi implicano, della somma di forze sociali necessarie per vincerle.

NINETTA ZANDIGACOMI